

**HUBUNGAN ANTARA *SELF-EFFICACY* DENGAN
STRES KERJA PADA KARYAWAN
CV. X, KARANGANYAR JAWA TENGAH**

NASKAH PUBLIKAS

*Diajukan kepada Fakultas Psikologi
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana (S-1) Psikologi*



Oleh :

**ONE KUSUMA VERLITASARI
F 100 090 127**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2014

**HUBUNGAN ANTARA *SELF-EFFICACY* DENGAN
STRES KERJA PADA KARYAWAN
CV. X, KARANGANYAR JAWA TENGAH**

NASKAH PUBLIKAS



Diajukan Oleh :

**ONE KUSUMA VERLITASARI
F 100 090 127**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2014

**HUBUNGAN ANTARA *SELF-EFFICACY* DENGAN
STRES KERJA PADA KARYAWAN
CV. X, KARANGANYAR JAWA TENGAH**

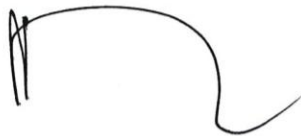
Yang diajukan oleh:

**ONE KUSUMA VERLITASARI
F 100 090 127**

Telah disetujui untuk dipertahankan
di depan Dewan Penguji

Telah disetujui oleh:

Pembimbing Utama



Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si, Psi

Tanggal, 30 September 2014

**HUBUNGAN ANTARA *SELF-EFFICACY* DENGAN
STRES KERJA PADA KARYAWAN
CV. AFANTEX TEKSTIL INDUSTRI**

Yang Diajukan Oleh:

ONE KUSUMA VERLITASARI

NIM : F 100 090 127

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal

Tanggal, 30 September 2014

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji Utama

Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si, Psi




Penguji Pendamping I

Aad Satria Permadi S.Psi, MA



Penguji Pendamping II

Dra. Partini, M.Si, Psi



Surakarta, 30 September 2014
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi

Dekan



Taufik, M.Si, Ph.D

THE CORRELATION BETWEEN *SELF EFFICACY* WITH WORK STRESS AT EMPLOYEES

Abstract

At the company, stress work is often experienced of by employees because of condition of environment and lack of ability of employee's adaptation. Ability of itself adaptation happened caused by personality factor, one of them namely self efficacy able to influence the stress work. This research purpose is to know the correlation between self efficacy with work stress. So that writer raise the hypothesis there is negative correlation between self efficacy with work stress at employees.

Subject in this research is the employees of CV. X, Karanganyar amounting to 700 employees. The intake sampel technique is non random, that is all individual in population is not given the same opportunity to be made sample. As for sample taken that is from garment department, and taken 100 employees. Measuring instrument used to express the research variable there is two kinds of measuring instrument, that is: (1) work stress scale, and (2) self efficacy scale. The data analyse in this research use the correlation of product moment.

Based on accounting result get coeficient correlation value (r_{xy}) equal to -0,560 with $p = 0,000$ ($p < 0,01$), this matter means there is negative correlation very significant between self efficacy with work stress. Meaning, excelsior of self efficacy employees hence progressively lower the work stress naturally by the employees, conversely, progressively lower the self efficacy employees hence excelsior of work stress which naturally the employees. Empiric mean of self efficacy equal to 62,76 with hipotetic mean 57,5. So empiric mean $>$ hipotetic mean this mean in general the employees have the middle self efficacy. Hereinafter empiric mean work stress variable equal to 65,52 with hipotetic mean equal to 92,5. So empiric mean $<$ hipotetic mean this mean in general the employees have the lower work stress.

This research cans clonclusion that there is negative correlation very significant between self efficacy with work stress. The role of self eficacy to stress work (SE) equal to 31,4%, explaining that counted 31 persons employee experiencing of middle self efficacy. So still there are 68,6% the other factor of self efficacy influencing stres work.

Key word: self efficacy, work stress.

HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DENGAN STRESS KERJA PADA KARYAWAN

Abstraksi

Pada sebuah perusahaan, stres kerja sering dialami oleh karyawan dikarenakan kondisi lingkungan dan kurangnya kemampuan adaptasi karyawan. Kemampuan adaptasi itu sendiri terjadi karena adanya faktor kepribadian, salah satunya yakni *self efficacy* yang dapat mempengaruhi stres kerja. Tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* dengan stress kerja, sehingga penulis mengajukan hipotesis ada hubungan negatif antara *self efficacy* dengan stress kerja pada karyawan.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan CV. X, Karanganyar yang berjumlah 700 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah *non random*, yakni semua individu dalam populasi tidak diberi peluang yang sama untuk dijadikan sampel. Adapun sampel yang diambil yakni dari departemen garmen, dan diambil sejumlah 100 karyawan. Alat ukur yang digunakan untuk mengungkap variabel-variabel penelitian ada 2 macam alat ukur, yaitu: (1) skala stres kerja, dan (2) skala *self efficacy*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar -0,560 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$), hal ini berarti ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara *self efficacy* dengan stres kerja. Artinya, semakin tinggi *self efficacy* karyawan maka semakin rendah stres kerja yang dialami karyawan, dan sebaliknya, semakin rendah *self efficacy* karyawan maka semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan. Rerata empirik *self efficacy* sebesar 62,76 dengan rerata hipotetik 57,5. Jadi rerata empirik > rerata hipotetik yang berarti pada umumnya karyawan mempunyai *self efficacy* yang sedang. Selanjutnya rerata empirik variabel stress kerja sebesar 65,52 dengan rerata hipotetik sebesar 92,5. Jadi rerata empirik < rerata hipotetik yang berarti pada umumnya karyawan mempunyai stress kerja yang rendah.

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara dengan stress kerja. Peranan *self efficacy* terhadap stress kerja (SE) sebesar 31,4%, menjelaskan bahwa sebanyak 31 orang karyawan mengalami *self efficacy* yang sedang. Sehingga masih terdapat 68,6% faktor lain selain *self efficacy* yang mempengaruhi stres kerja.

Kata kunci: *self efficacy*, stres kerja.

PENDAHULUAN

Manusia sebagai tenaga kerja merupakan salah satu aset yang menentukan hidup matinya industri tersebut. Berbagai jenis perusahaan mulai dari perusahaan yang besar sampai perusahaan yang kecil mengakui bahwa sumber daya manusia sangatlah penting untuk menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu memberdayakan dan mengoptimalkan segala sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya manusia guna mempertahankan kelangsungan hidupnya. Lingkungan kerja yang menantang dan kompleks, serta makin cepatnya perubahan yang terjadi menuntut individu untuk bisa menyesuaikan diri dengan dunia kerjanya. Di sisi lain, manusia memiliki keterbatasan, antara lain kelelahan. Pekerjaan yang berat serta tuntutan kerja dari perusahaan menyebabkan individu sering mengalami kecemasan, kejenuhan dan stres.

Handoko (2001) menyatakan bahwa pada dasarnya stres dapat bersifat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau disfungsional yang dapat merusak prestasi kerja. Secara sederhana, stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkatan stres. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja bisa meningkat, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Stres kerja yang fungsional atau positif menurut Bhagat, dkk (1985) dapat mendorong timbulnya tindakan dari

manusia untuk bangun dan giat melakukan sesuatu, berupaya mencari pemecahan suatu masalah dan terkadang membuat manusia menjadi peka terhadap anggapan orang lain tentang dirinya. Stres kerja yang disfungsional atau negatif menurut Frese (dalam Kusworo, 1997) dapat mengganggu kesehatan mental dan fisik karyawan.

Perasaan lelah, tersiksa, cemas, enggan ke tempat kerja, sulit berkonsentrasi, cepat tersinggung dan marah, merupakan sebagian perasaan dan kondisi yang dialami oleh karyawan yang mengalami stres. Setiap orang memberikan reaksi yang berbeda-beda terhadap berbagai situasi stres. Sejumlah orang cepat sedih, kecewa atau marah karena masalah yang sepele. Sebaliknya, beberapa orang bersikap dingin, tenang, dan santai walaupun menghadapi masalah yang berat. Ada pula seseorang yang di saat tertentu bersikap tenang namun di waktu yang lain cepat marah dalam menghadapi permasalahan yang sama.

Hariandja (2002) mengatakan stres merupakan situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Diungkapkan juga oleh salah satu karyawan CV. Afantex Tekstil Industri, Karanganyar pada wawancara yang dilakukan oleh penulis tentang stres yang dialami dalam pekerjaannya bahwa karyawan tersebut merasa stres yang ditandai dengan sulit konsentrasi, kehilangan semangat menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan oleh karena kerumitan pekerjaan, dan kebisingan

yang dirasakan oleh karyawan karena lokasi pabrik tepat pinggir jalan yang bising. Sehingga semua itu menyebabkan produktivitas karyawan menurun.

Berdasar fenomena tersebut diatas maka muncul permasalahan “Apakah ada hubungan antara *self efficacy* dengan stres kerja?” Guna menjawab permasalahan tersebut diatas maka penulis mengambil judul “Hubungan antara *self efficacy* dengan stres kerja”.

Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti ingin:

1. Mengetahui hubungan antara *self efficacy* dengan stres kerja.
2. Mengetahui sumbangan efektif *self efficacy* terhadap stres kerja.
3. Mengetahui tingkat *self efficacy*.
4. Mengetahui tingkat stres kerja.

LANDASAN TEORI

Stres kerja

Munandar (2001) yang menyatakan bahwa stres adalah satu abstraksi. Orang tidak dapat melihat pembangkit stres (stressor), yang dapat dilihat ialah akibat dari pembangkit stres.

Stres kerja menurut Fraser (dalam Anoraga, 1998) timbul karena adanya perubahan dalam keseimbangan sebuah kompleksitas antara manusia, mesin dan lingkungan. Fraser juga menambahkan bahwa ada dua macam pekerjaan yang sering menimbulkan stres, yaitu pekerjaan yang menuntut keadaan fisik (pekerjaan dengan otot) dan pekerjaan yang menuntut ketrampilan atau kemahiran (pekerjaan dengan ketrampilan).

Cooper dan Straw (1995) menyatakan gejala-gejala stres yang ditemukan di tempat kerja adalah:

a. Kepuasan kerja rendah, ditandai hilangnya minat terhadap pekerjaan yang sudah ditekuni, merasa gagal.

b. Kinerja yang menurun, ditandai dengan sulit konsentrasi, prestasi kerja menurun.

c. Semangat dan energi hilang, ditandai dengan cemas yang menjadi lekas panik, dan kurang percaya diri, kehilangan semangat menyelesaikan pekerjaan.

d. Komunikasi yang tidak lancar, ditandai dengan rasa jengkel yang meledak-ledak, mendiamkan orang lain.

e. Pengambilan keputusan buruk, ditandai dengan banyak melakukan kekeliruan dalam kerja, sulit membuat keputusan.

f. Kreativitas dan inovasi berkurang, ditandai dengan pikiran yang hanya dipenuhi oleh satu pikiran saja, cermat yang berlebihan sehingga takut kreatif.

g. Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif, ditandai dengan marah-marah, mudah tersinggung, depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan kelesuan mental.

Braham (dalam Handoyo, 2001) menyatakan gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

a. Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.

b. Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih,

mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.

c. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.

d. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.

Atkinson (1991) mengemukakan faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja adalah:

a. Faktor eksternal: meliputi Lingkungan fisik yaitu kebisingan, polusi, penerangan; Lingkungan pekerjaan yaitu pekerjaan yang diulang-ulang, batas waktu yang ketat dan sedikit kendali. Dengan batas waktu yang ketat, diharapkan seseorang dapat dengan baik menggunakan manajemen waktu secara benar; Lingkungan sosial budaya yaitu kompetisi dan persaingan.

b. Faktor internal: meliputi fisik yaitu kesehatan; Perilaku yaitu kebiasaan kerja yang tidak efisien; Kognisi yaitu standar yang terlalu tinggi (berhubungan dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya); Emosional yaitu tidak mau menerima bantuan.

Self Efficacy

Konsep tentang *self efficacy* berkaitan dengan sejauhmana individu mampu menilai kemampuan, potensi, serta kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi

tindakan tertentu dalam mengatasi situasi yang mungkin akan dihadapi di masa yang akan datang (Abdurrohim, 2004). *self efficacy* juga merupakan salah satu dasar untuk melakukan evaluasi tentang diri yang berguna untuk memahami diri, karena *self efficacy* adalah salah satu aspek pengetahuan tentang diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari dan ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya, perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi (Judge, dkk, dalam Abdurrohim, 2004).

Corsini (1994) menyatakan bahwa aspek-aspek *self efficacy* adalah sebagai berikut:

a. Kognitif

Kemampuan seseorang memikirkan cara-cara yang digunakan dan merancang tindakan yang akan diambil untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Asumsi yang timbul pada aspek kognitif ini adalah semakin efektif kemampuan seseorang dalam analisis berpikir dan dalam berlatih mengungkapkan ide-ide atau gagasan pribadi maka akan mendukung seseorang bertindak tepat untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Fungsi utama kognitif dalam diri seseorang adalah untuk memprediksi kejadian sehari-hari yang akan berakibat pada masa depan.

b. Motivasi

Kemampuan seseorang memotivasi diri melalui pikirannya untuk melakukan suatu tindakan dan keputusan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi seseorang timbul dari pemikiran optimis dan dalam dirinya untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan. Motivasi dalam *self-*

efficacy digunakan untuk memprediksikan keberhasilan seseorang.

c. Afeksi

Kemampuan mengatasi emosi yang timbul pada diri sendiri untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Afeksi ditunjukkan dalam mengontrol kecemasan dan perasaan depresif yang menghalangi pola-pola pikir yang benar untuk mencapai tujuan.

d. Seleksi

Kemampuan seseorang untuk menyeleksi tingkah laku lingkungan yang tepat sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Asumsi yang timbul pada aspek ini yaitu ketidakmampuan orang dalam melakukan seleksi, membuat orang tidak percaya diri, bingung dan mudah menyerah ketika menghadapi masalah atau situasi yang sulit. Seseorang yang *self efficacy* rendah cenderung menghindari aktivitas dan situasi yang mengancam kemampuan penyesuaian diri mereka, sedangkan mereka yang memiliki *self- efficacy* tinggi akan cenderung menghadapi dan mencari jalan keluar.

Selanjutnya Menurut Bandura (Ghurfon dan Rini, 2011) *self efficacy* pada tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lain berdasarkan tiga aspek, yaitu :

a. Tingkat (*level*)

Tingkat ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk

memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat, ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau di hindari. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasakan mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berbeda diluar batas kemampuan yang dirasakannya.

b. Kekuatan (*strength*)

Kekuatan ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

c. Generalisasi (*generality*)

Generalisasi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

Dalam menghadapi kondisi stres, *self efficacy* individu berperan penting (Rathus, dalam Irza, 2007). Orang stress cenderung mengkaitkan segala sesuatu dengan dirinya. Pada tingkat stress yang berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri, keyakinan diri dan harga diri. Akibatnya, ia lebih banyak menarik diri dari lingkungan, tidak lagi mengikuti kegiatan yang biasa

dilakukan, jarang berkumpul dengan sesamanya, lebih suka menyendiri, mudah tersinggung, mudah marah, mudah emosi. Tidak heran kalau akibat dari sikapnya ini mereka dijauhkan oleh rekan-rekannya.

Self-efficacy berkaitan dengan keyakinan seseorang bahwa ia dapat mempergunakan kontrol pribadi pada motivasi, perilaku dan lingkungan sosialnya (Bandura, 1989). Selanjutnya dikatakan bahwa efikasi diri akan menentukan apakah tindakan akan diawali, seberapa banyak upaya dikembangkan dan berapa lama hal tersebut tercapai dalam menghadapi halangan dan kegagalan.

Menurut berbagai teori dan penelitian bahwa *self-efficacy* membuat perbedaan pada bagaimana orang berpikir, merasa dan bertindak. Oleh karena itu individu yang mempunyai *self-efficacy* yang rendah dari segi perasaan akan cenderung mudah depresi, cemas dan tidak berdaya. Sedangkan dari segi pemikiran, apabila individu mempunyai *self-efficacy* yang tinggi maka hal itu akan mempermudah proses kognitif dan performan berbagai latar belakang termasuk pengambilan keputusan dan prestasi. Sehingga dengan *self-efficacy* yang tinggi maka individu tidak mudah terkena stres (Schwarzer, 2008).

Self-efficacy akan mempengaruhi sistem fisiologis yang memperantarai hasil kesehatan. *Self-efficacy* berkaitan juga dengan promosi kesehatan dan perilaku yang menghambat kesehatan (Rodin & Salovey, 1989). *Self efficacy* juga mempengaruhi kualitas dan pengambilan keputusan setiap tingkat dari perubahan pribadi, baik saat individu tersebut mempertimbangkan perubahan kebiasaan, seberapa berat

usaha yang dipilih, seberapa banyak perubahan, dan seberapa baik perubahan yang akan dipelihara. Selain mempengaruhi kebiasaan, perasaan *self efficacy* akan meningkatkan kekebalan terhadap stres dan depresi dan mengaktifkan perubahan-perubahan biokemis yang dapat mempengaruhi berbagai macam aspek (Bandura, 1989).

Berdasar uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *self efficacy* adalah aspek kognitif, aspek motivasi, aspek afeksi dan aspek seleksi, kekuatan, generalisasi, *level, outcome expectancy, efficacy expectancy, outcome value*.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara *self efficacy* dengan stres kerja. Artinya semakin tinggi *self efficacy* karyawan maka semakin rendah stres kerja yang dialami oleh karyawan. Sebaliknya, semakin rendah *self efficacy* karyawan maka semakin tinggi stres kerja pada karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan CV. X, Karanganyar yang berjumlah 700 karyawan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran psikologis. Ada dua skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala *self efficacy* dan stres kerja.

Teknik analisis yang digunakan untuk menghubungkan antara *self efficacy* dan stres kerja pada karyawan adalah SPSS dengan analisis *product moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar -0,560 dengan $p = 0,000$ ($p <$

0,01), hal ini berarti ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara *self efficacy* dengan stres kerja. Artinya, semakin tinggi *self efficacy* karyawan maka semakin rendah stres kerja yang dialami karyawan, dan sebaliknya, semakin rendah *self efficacy* karyawan maka semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, yang mana hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis terbukti.

Terbuktinya hipotesis yang diajukan menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara *self efficacy* dengan stres kerja yang hasilnya dapat dicocokkan dengan hasil penelitian yang dilakukan di CV. X, Karanganyar yakni rata-rata karyawannya mempunyai *self efficacy* yang sedang sehingga pada akhirnya juga hanya mengalami stres kerja yang rendah.

Hal tersebut ditunjukkan dengan rerata empirik *self efficacy* sebesar 62,76 dengan rerata hipotetik 57,5. Jadi rerata empirik > rerata hipotetik yang berarti pada umumnya karyawan mempunyai *self efficacy* yang sedang.

Adanya *self efficacy* yang sedang pada karyawan CV. X, Karanganyar karena karyawan mempunyai sikap yang cukup positif dan optimis dalam menghadapi persoalan dalam dirinya, sehingga karyawan tersebut dapat lebih bertahan dalam menghadapi masalah dan dapat menyelesaikan masalah yang ada dalam pekerjaan dengan baik. Kemampuan menghadapi masalah yang cukup baik tersebut karena ditunjang oleh budaya perusahaan yang mana pimpinannya cukup memperhatikan segala keluhan bawahannya, sehingga setiap

permasalahan kepegawaian segera dapat teratasi.

Berbeda dengan karyawan yang mempunyai *self efficacy* rendah, maka karyawan dengan *self efficacy* rendah cenderung cepat menyerah dalam menghadapi masalah. Hal itu sesuai dengan pendapat Bandura (dalam Schwarzer, 1992) bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* yang rendah cenderung cepat menyerah dalam menghadapi masalah untuk berhenti berusaha, untuk bertindak laku secara efektif dalam hidup sehari-hari.

Disebabkan karyawan CV. X, Karanganyar mempunyai *self-efficacy* yang sedang maka hal itu mempengaruhi karyawan untuk menghadapi masalah yang pada akhirnya dapat menurunkan tingkat stress kerja karyawan. Hal tersebut disebabkan oleh hubungan negatif antara *self-efficacy* dengan stress kerja, bahwa karena *self-efficacy* sedang akan mengakibatkan stres kerja berada di tingkat dibawahnya yakni rendah atau sangat rendah, dan dalam hasil penelitian ini stress kerja karyawan adalah rendah (Bandura dalam Ghurfon dan Rini, 2011).

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Schwarzer dan Hallum (2008) pada guru bahwa *self efficacy* dapat menjadi prediktor dari stres kerja. Konstruk dari *self efficacy* mewakili satu aspek inti dari teori kognitif Bandura. Dalam teori perubahan perilaku, Bandura menghipotesiskan bahwa *self efficacy* menentukan apakah tindakan akan diawali atau, bagaimana upaya dicurahkan, dan seberapa lama dapat bertahan menghadapi rintangan dan kegagalan. Menurut berbagai penelitian bahwa *self efficacy* membuat perbedaan cara orang berpikir, merasa, dan

bertindak. berkaitan dengan perasaan, rendahnya *self efficacy* dikaitkan dengan depresi, kecemasan, dan ketidakberdayaan. Individu dengan *self efficacy* rendah juga mempunyai harga diri rendah, mereka cenderung mempunyai pemikiran yang pesimistik tentang kecakapan dan perkembangan pribadi mereka. berkaitan dengan pemikiran, maka pemahaman terhadap *self efficacy* yang kuat akan memudahkan proses kognitif dan kinerja dalam berbagai latar belakang termasuk kualitas pengambilan keputusan dan prestasi akademik.

Ada juga penelitian yang dilakukan oleh Hulda (2008) bahwa telah terbukti ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara *self efficacy* dengan stres kerja bahwa semakin tinggi *self efficacy*, maka stres kerja yang dirasakan oleh subyek akan semakin kecil. Sebaliknya, semakin rendah *self efficacy*, maka stres kerja yang dirasakan oleh subyek akan semakin besar.

Selanjutnya dijelaskan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan maupun dapat mengganggu motivasi seseorang. Individu dengan *self efficacy* tinggi memilih untuk melakukan berbagai tugas yang menantang. *Self efficacy* mengarahkan perasaan kompetensi seseorang yang luas dan stabil untuk secara efektif menanggulangi berbagai situasi yang menimbulkan stres (Schwarzer, 1992).

Hal tersebut tergambar pada hasil penelitian ini bahwa stress kerja di CV. X, Karanganyar rendah, yang ditunjukkan dengan rerata empirik variabel stress kerja sebesar 65,52 dengan rerata hipotetik sebesar 92,5. Jadi rerata empirik < rerata hipotetik yang berarti pada umumnya karyawan mempunyai stress kerja yang rendah.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif antara *self efficacy* dengan stres kerja bahwa sebaliknya semakin rendah *self efficacy* maka semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, sebaliknya semakin tinggi *self efficacy* maka semakin rendah stres kerja yang dialami karyawan.

Variabel *self efficacy* menyumbang cukup relevan dengan sumbangan efektifnya sebesar 31,4% terhadap stres kerja. Dengan demikian diharapkan perusahaan dapat semakin meningkatkan *self efficacy* sehingga peluang terjadinya stress kerja semakin dapat ditekan.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi stress kerja selain *self efficacy* sebesar 68,6% adalah intelektual, motivasi, dan situasi (Doelhadi (1997)).

Adapun kelemahan dalam penelitian ini adalah: untuk sampling, karena pengambilan sampelnya tidak bisa secara langsung atau angket hanya dititipkan oleh personalia, maka peneliti kurang dapat memberikan instruksi pengerjaan secara lebih detil sehingga dalam menjawab ada kesalahan persepsi pada sebagian responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Aftab, H & Javeed, A. 2012. The Impact of Job Stress on the Counter-productive Work Behavior (CWB) A Case Study from the financial Sector of Pakistan. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. November, Vol 4, No 7

- Anoraga, P. 1998. *Psikologi Kerja* . Jakarta: Rineka Cipta
- Atkinson, J. M. 1991. *Mengatasi Stres di Tempat Kerja* . Edisi ke-25. Alih Bahasa: Budi Susetyo. Jakarta: Gramedia
- Bandura, A. 1989. *Social Learning Theory* . New Jersey: Englewood Cliffs Prentice Hall
- Bhagat,D. Gomel, M. Oldenburg, B. Owen, N, & Figley. 1985. Total Life Stress: A Multimethod Validation of The Construct and It's Effect's An Organizational Valued Outcomes and With Drawal Behavior's . *Journal of Applied Psychology* . The University of Texas at Dallas Volume 7, no 1 (202-214).
- Cooper, L dan Straw, B. 1995. *Stres Manajemen Yang Sukses Dalam Sepekan* . Alih Bahasa: H. M. A. Abdullah. Jakarta: Kesaunt Blanc Indah Group
- Corsini, R. S. 1994. *Encyclopedia Of Psychology. Edisi II* . Canada: A Wiley Interscience Publication
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen* . Edisi ke-2. Yogyakarta: BPKE
- Handoyo, S. 2001. Stres Pada Masyarakat Surabaya. *Jurnal Insan Media Psikologi* . Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Vol 3. no 12 (61-74)
- Hardjana, A. M. 1994. *Stres Tanpa Distres* . Yogyakarta: Penerbit Kanisius
- Irza, A, Ikramia. 2007. *Persepsi Atas Program Akselerasi Dan Stres Akademik* . Jurnal Provitae. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Tarumanegara. Vol 3, no 1, Mei 2007 (29-54)
- Kusworo, B.A. 1997. *Stres Kerja Pada Guru Ditinjau dari Kecenderungan Emosional. Skripsi*. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata. (tidak diterbitkan)
- Munandar, A. S. 2001. *Pengantar Kuliah Psikologi Industri I* . Jakarta: Karunika
- Naqvi, SMH. 2013. Job Stress and Employees' Productivity: Case of Azad Kashmir Public Health Sector. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Vol 5, No 3
- Schuler, R.S. 1979. Managing Stress Menas Mananging Time. *Personnel Journal*
- Schunk, D. H. 1991. Self-efficacy and academic motivation. *Educational Psychologist*, 26, 207-231